

Tilburg University

Een internationale vergelijking van arbeidsmobiliteit

van Ours, J. C.

Published in:
Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

Publication date:
1991

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
van Ours, J. C. (1991). Een internationale vergelijking van arbeidsmobiliteit. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 7(2), 4-18.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Een internationale vergelijking van arbeidsmobiliteit

Werknemers kunnen verschillende motieven hebben om van baan te veranderen. Via een andere baan kunnen ze een hoger inkomen bereiken, minder onplezierige arbeidsomstandigheden of een beter arbeidscontract. Veelal geschieden de veranderingen van baan op vrijwillige basis. Werknemers kunnen ook hun baan verruilen voor een positie buiten de arbeidsmarkt, of hun baan verliezen en werkloos worden. Laatstgenoemde veranderingen in arbeidsmarktpositie vinden meestal onvrijwillig plaats. Op macro-niveau heeft arbeidsmobiliteit een functie als aanpassingsmechanisme op de arbeidsmarkt, waarbij vooral de vrijwillige component van belang is. Bij een hoog niveau van (vrijwillige) arbeidsmobiliteit zijn bedrijven waar het minder goed mee gaat in staat een daling van de werkgelegenheid te bereiken zonder dat ontslagen nodig zijn, terwijl expanderende bedrijven in staat zijn nieuwe werknemers te recrutereren zonder zeer hoge wervingskosten. Vrijwillige arbeidsmobiliteit vergemakkelijkt structurele veranderingen in de economie en is daarom een belangrijke indicator voor de mate van flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Het is niet eenvoudig uit het geheel van veranderende posities op de arbeidsmarkt de vrijwillige component af te bakenen. We beperken ons daarom tot een drietal stromen op de arbeidsmarkt: de verandering van baan, de verandering van baan naar werkloosheid en de verandering van baan naar buiten de arbeidsmarkt. De eerste stroom beschouwen we als vrijwillige mobiliteit, de tweede als onvrijwillige, terwijl de derde stroom een gemengd karakter heeft.

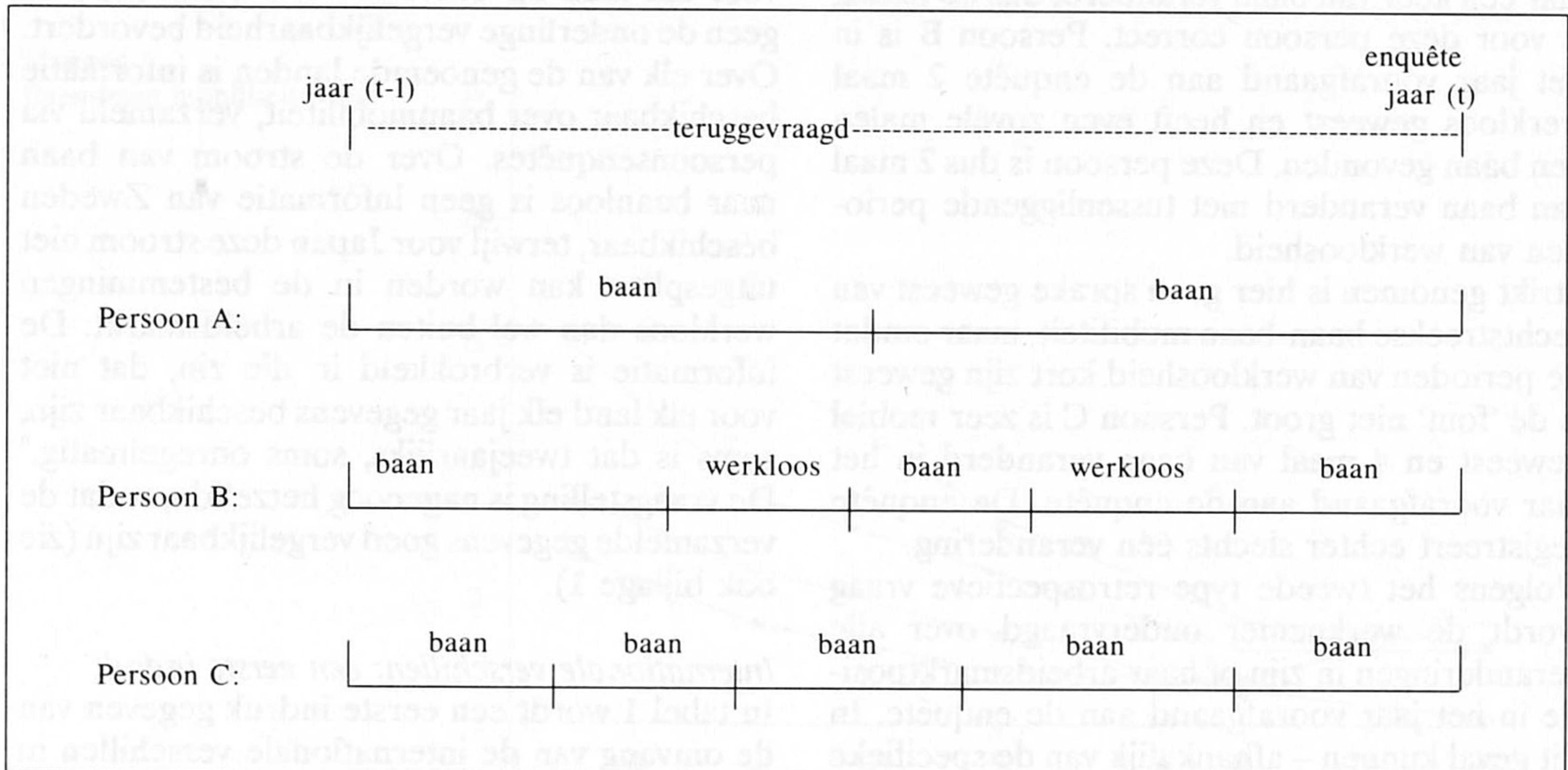
Inleiding

In dit artikel wordt een internationale vergelijking gepresenteerd van verschillen en ontwikkelingen in arbeidsmobiliteit, waarbij de drie eerder genoemde stromen centraal staan.¹ De arbeidsmobiliteit in Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Japan wordt vergeleken met de arbeidsmobiliteit in Nederland. Het doel van de studie is tweeledig. In de eerste plaats kan door een systematische internationale vergelijking van gegevens over arbeidsmobiliteit een indruk worden verkregen van de al dan niet specifieke positie van Nederland. In de tweede plaats kan met behulp van de verzamelde gegevens een mogelijke verklaring worden ge-

geven van genoemde verschillen, zowel van verschillen op een bepaald tijdstip als van ontwikkelingen in de tijd. De gemiddelde arbeidsmobiliteit kan tussen twee landen verschillen vanwege een verschil in arbeidsmarktsituatie, zoals bijvoorbeeld de omvang van de werkloosheid. Ook bij gelijke arbeidsmarktsituatie kan de arbeidsmobiliteit evenwel verschillen. In het eerste geval spreken we van een cyclisch, in het tweede geval van een structureel verschil. Vooral eventuele structurele verschillen in baanmobiliteit zijn van belang voor een beoordeling van de relatieve positie van de onderscheiden landen.

Het artikel is als volgt opgezet. Allereerst wordt aangegeven op welke wijze arbeidsmobiliteit wordt gemeten en welke tekortkomingen er aan deze meting verbonden zijn. Tevens wordt een eerste indruk gegeven van internationale verschillen in arbeidsmobiliteit. Vervolgens wordt beknopt ingegaan op de determinanten van de arbeidsmobiliteit, waarbij summier wordt inge-

* De auteur is werkzaam bij de vakgroep Algemene Economie van de Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie van de Vrije Universiteit en maakt deel uit van de onderzoeksgroep toegepaste arbeidseconomie (ALERT).

Figuur 1. Meten van baanmobiliteit in arbeidskrachtentellingen

gaan op de resultaten van empirisch onderzoek gebaseerd op geaggregeerde gegevens over arbeidsmobiliteit. Daarna worden de verschillen in arbeidsmarktontwikkelingen tussen de diverse landen beschreven en worden de resultaten van een internationaal vergelijkende analyse gepresenteerd. Tenslotte worden de conclusies getrokken.

Stromen op de arbeidsmarkt

Stromen van en naar een baan: tellen en meten
Mobiliteit van baan naar baan is een onderdeel van het systeem van stromen op de arbeidsmarkt, dat bepaalt hoe de ontwikkelingen van de bestanden aan werkgelegenheid, werkloosheid en non-participatie verlopen. Er zijn 7 relevante stromen: stromen van werkloosheid naar een baan en vice versa, stromen van non-participatie naar een baan en vice versa, stromen van werkloosheid naar non-participatie en vice versa en tenslotte de stroom van baan naar baan.

In dit artikel houden we ons bezig met stromen van baan naar baan, van baan naar werkloosheid en van baan naar buiten de arbeidsmarkt. Er zijn twee verschillende manieren om via enquêtes stromen op de arbeidsmarkt te meten.² De eerste is om personen te ondervragen over hun huidige arbeidsmarktpositie en die positie in het verleden. De tweede manier is om aan werkgevers vragen te stellen omtrent het aantal werk-

nemers dat in een bepaalde periode nieuw bij de onderneming is komen werken en over het aantal werknemers dat in die periode is vertrokken. In Nederland is – op een enkele uitzondering na – alleen informatie verzameld via persoonsenquêtes.

Arbeidsmobiliteit wordt in arbeidskrachtentellingen³ meestal gemeten door werknemers retrospectieve vragen te stellen over hun arbeidsmarktverleden en soms door gebruik te maken van panel-informatie. Er zijn twee typen retrospectieve vragen. Volgens het eerste type worden werknemers ondervraagd over hun arbeidsmarktpositie één jaar voor de enquête. Indien die positie anders is dan de positie op het moment van de enquête, heeft er gedurende het jaar een verandering in die positie plaatsgevonden. Omdat alleen de arbeidsmarktpositie op twee momenten worden geregistreerd is er geen informatie beschikbaar over tussentijdse veranderingen in die positie. Indien blijkt dat een werknemer op twee tijdstippen bij verschillende werkgevers werkzaam was, concluderen we dat hij veranderd is van baan naar baan. Of hij in de tussenliggende periode werkloos is geweest, of meerdere keren van baan is veranderd weten we niet.

In figuur 1 worden de veranderingen in arbeidsmarktpositie geschetst van 3 personen die in de arbeidskrachtentelling volgens de eerste retrospectieve vraagmethode van baan naar baan zijn

veranderd. Persoon A is in het tussenliggende jaar één keer van baan veranderd, dus de telling is voor deze persoon correct. Persoon B is in het jaar voorafgaand aan de enquête 2 maal werkloos geweest en heeft even zovele malen een baan gevonden. Deze persoon is dus 2 maal van baan veranderd met tussenliggende perioden van werkloosheid.

Strikt genomen is hier geen sprake geweest van rechtstreekse baan-baan mobiliteit, maar omdat de perioden van werkloosheid kort zijn geweest is de 'fout' niet groot. Persoon C is zeer mobiel geweest en 4 maal van baan veranderd in het jaar voorafgaand aan de enquête. De enquête registreert echter slechts één verandering.

Volgens het tweede type retrospectieve vraag wordt de werknemer ondervraagd over alle veranderingen in zijn of haar arbeidsmarktpositie in het jaar voorafgaand aan de enquête. In dit geval kunnen – afhankelijk van de specifieke vraagstelling – wel meerdere veranderingen in arbeidsmarktpositie worden geregistreerd.

Een andere wijze om informatie over arbeidsmobiliteit te verzamelen is via het gebruik van panelinformatie. In een panel wordt een groep personen in de loop der tijd meerdere keren ondervraagd. Zonder retrospectieve vraagstelling kan de onderzoeker toch vaststellen of de geënquêteerden in de loop der tijd van baan zijn veranderd, door de arbeidsmarktpositie op twee tijdstippen te vergelijken. De op deze wijze verkregen informatie is niet wezenlijk verschillend van de via de eerstgenoemde retrospectieve vraagstelling verkregen informatie. Het voordeel van de panelopzet is, dat de informatie niet beïnvloed wordt door het geheugen van de ondervraagden, die wellicht sommige baanveranderingen zijn vergeten. Het nadeel is dat veelal slechts een deel van de ondervraagden op tijdstip $\{t-1\}$ weer ondervraagd wordt op tijdstip $\{t\}$, waardoor zich selectiviteitsverschijnselen kunnen voordoen.

De mobiliteitsgegevens die we in dit artikel hanteren zijn gemeten via arbeidskrachtentellingen en veelal verzameld via de retrospectieve vraag naar de situatie 1 jaar voor de enquête. Deze mobiliteitsgegevens bevatten dus enkele onnauwkeurigheden. De informatie heeft betrekking op twee tijdstippen zonder gegevens over tussenliggende veranderingen. De feitelijke arbeidsmobiliteit zal daarom veelal worden onderschat (zie ook: Hartog, Mekkelholt en Van

Ophem, 1988). Deze onderschatting is evenwel voor elk land op dezelfde wijze ontstaan, hetgeen de onderlinge vergelijkbaarheid bevordert. Over elk van de genoemde landen is informatie beschikbaar over baanmobiliteit, verzameld via persoonsenquêtes. Over de stroom van baan naar baanloos is geen informatie van Zweden beschikbaar, terwijl voor Japan deze stroom niet uitgesplitst kan worden in de bestemmingen werkloos dan wel buiten de arbeidsmarkt. De informatie is verbrokkeld in die zin, dat niet voor elk land elk jaar gegevens beschikbaar zijn, soms is dat tweejaarlijks, soms onregelmatig.⁴ De vraagstelling is nagenoeg hetzelfde, zodat de verzamelde gegevens goed vergelijkbaar zijn (zie ook bijlage 1).

Internationale verschillen: een eerste indruk

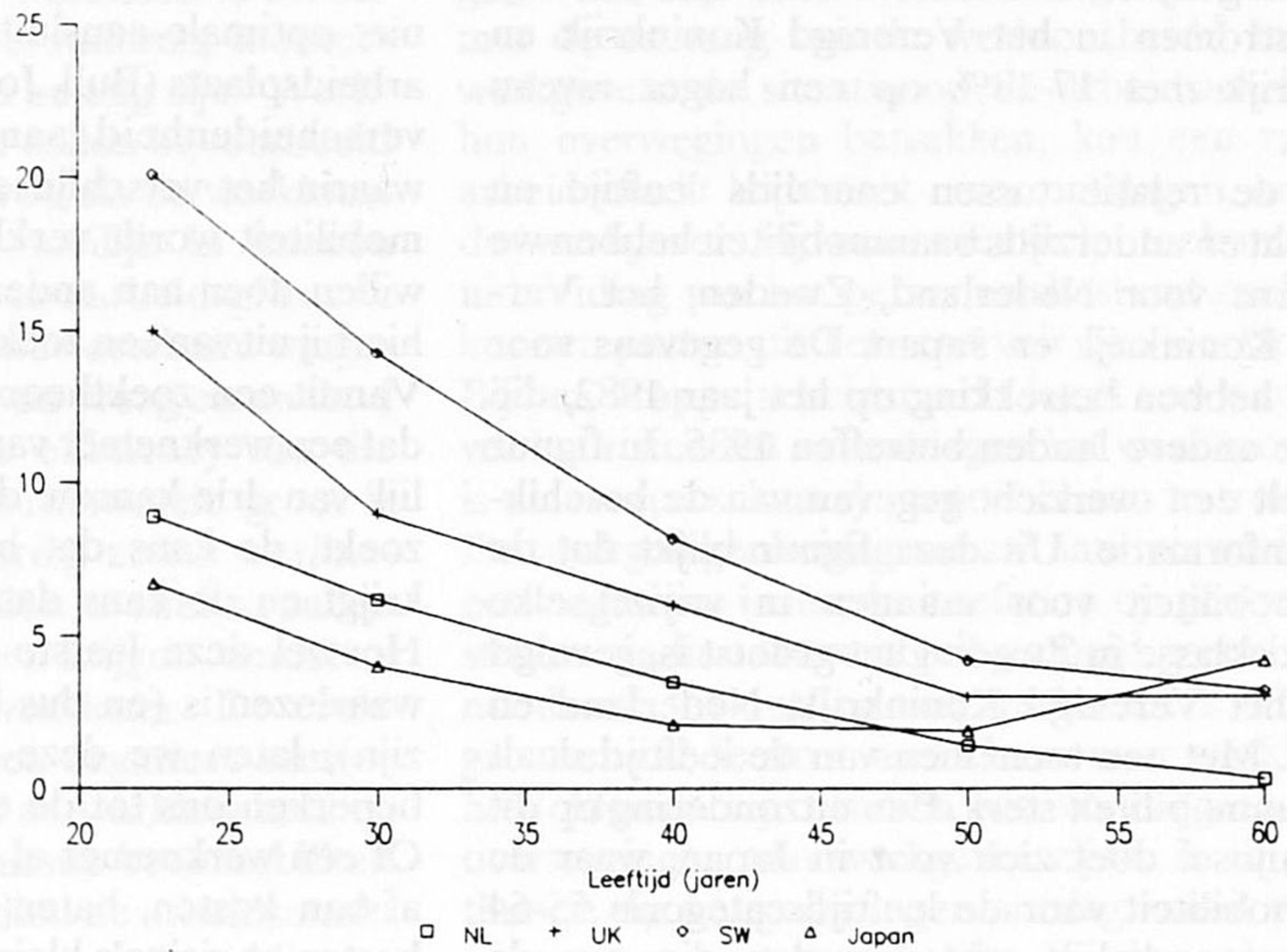
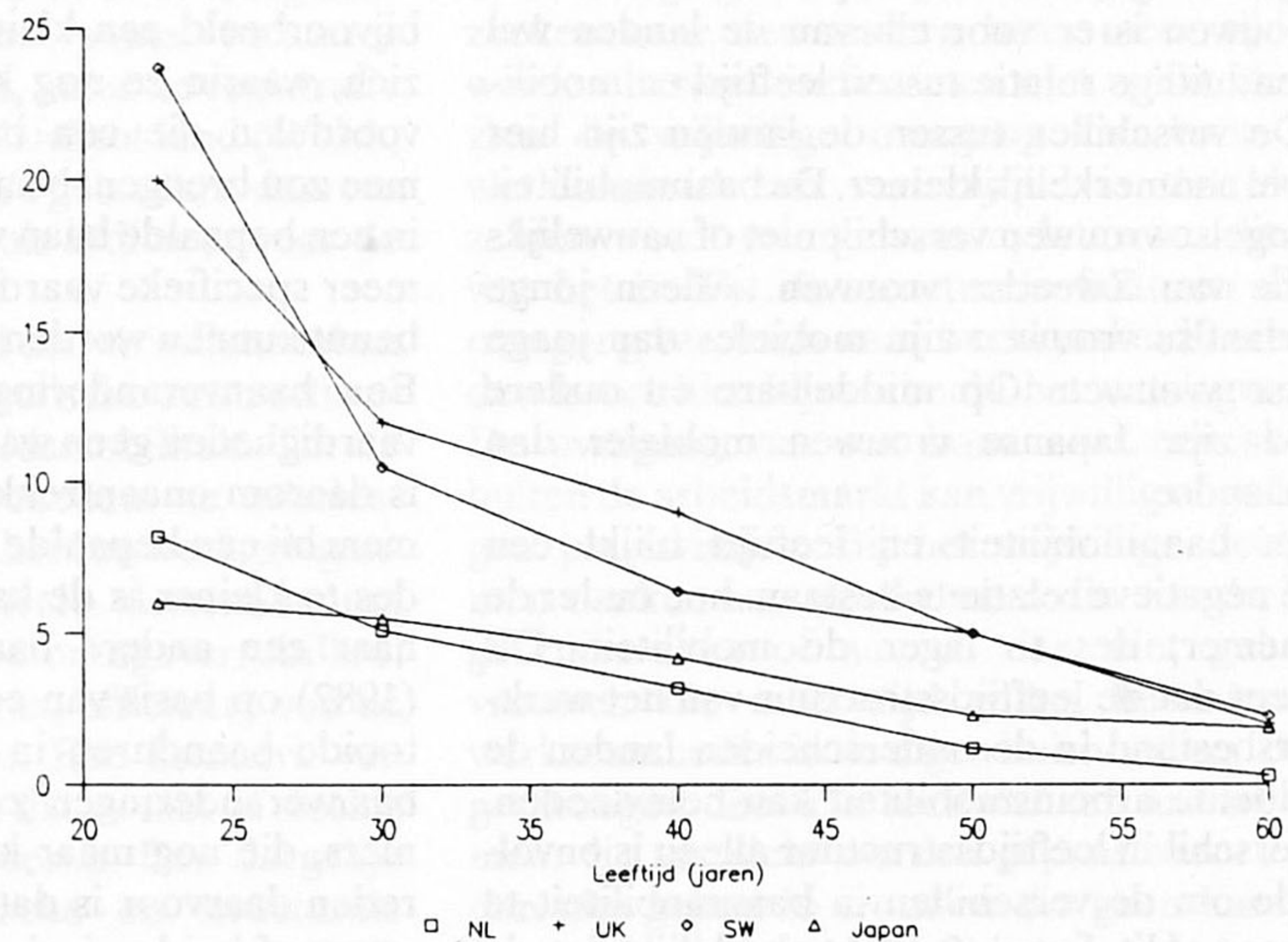
In tabel 1 wordt een eerste indruk gegeven van de omvang van de internationale verschillen in arbeidsmobiliteit. Bij deze vergelijking dient uiteraard te worden bedacht dat de arbeidsmarktsituaties van deze landen sterk van elkaar kunnen verschillen.

Tabel 1. Mobiliteit vanaf een baan 1985 (in % van de werknemers)

	Van baan naar:			Totaal vanaf baan
	baan	werkloos	buiten	
Nederland	5.0	2.1	3.8	10.9
UK	9	3.8	3.9	16.7
Frankrijk	10.4	4.1	4.3	18.8
Zweden	12.2	-	-	-
Japan ^a	6.0	-	-	12.2

a) Gegevens dateren van 1987.

Uit tabel 1 blijkt dat in 1985 de baanmobiliteit in Nederland vergelijkbaar is met die in Japan en ligt op een niveau van 5-6%. De baanmobiliteit in het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk is duidelijk groter met 9-10%, die in Zweden ligt met 12% nog iets hoger. De mobiliteit van baan naar werkloosheid is in Nederland duidelijk kleiner dan in het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk, terwijl de mobiliteit van baan naar buiten de arbeidsmarkt vergelijkbaar is voor de drie landen.

Figuur 2. Baanmobiliteit naar leeftijd en geslacht in Nederland, Zweden, Japan en het Verenigd Koninkrijk, 1985***Mannen****Baan-baan mobiliteit (%)****Vrouwen****Baan-baan mobiliteit (%)**

a) Gegevens voor Japan dateren uit 1982.

Uit de gepresenteerde informatie blijkt verder, dat ook de totale toestroom naar en uitstroom van een baan met ongeveer 11-12% in Nederland vergelijkbaar is met die in Japan, terwijl deze stromen in het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk met 17-18% op een hoger niveau liggen.

Over de relatie tussen enerzijds leeftijd en geslacht en anderzijds baanmobiliteit hebben we gegevens voor Nederland, Zweden, het Verenigd Koninkrijk en Japan. De gegevens voor Japan hebben betrekking op het jaar 1982, die van de andere landen betreffen 1985. In figuur 2 wordt een overzicht gegeven van de beschikbare informatie. Uit deze figuur blijkt dat de baanmobiliteit voor mannen in vrijwel elke leeftijdsklasse in Zweden het grootst is, gevolgd door het Verenigd Koninkrijk, Nederland en Japan. Met een toenemen van de leeftijd daalt de baanmobiliteit sterk. Een uitzondering op dit verschijnsel doet zich voor in Japan, waar de baanmobiliteit voor de leeftijdscategorie 55-64 jaar aanmerkelijk groter is dan die van de leeftijdscategorie 45-54 jaar. Dit verschijnsel moet worden toegeschreven aan de minder goede pensioenvoorzieningen in Japan, waardoor werknemers ook op hogere leeftijd nog vaak gedwongen actief zijn op de arbeidsmarkt. Bij vrouwen is er voor elk van de landen wel een eenduidige relatie tussen leeftijd en mobiliteit. De verschillen tussen de landen zijn hier evenwel aanmerkelijk kleiner. De baanmobiliteit van Engelse vrouwen verschilt niet of nauwelijks van die van Zweedse vrouwen. Alleen jonge Nederlandse vrouwen zijn mobieler dan jonge Japanse vrouwen. Op middelbare en oudere leeftijd zijn Japanse vrouwen mobieler dan Nederlandse.

Tussen baanmobiliteit en leeftijd blijkt een sterke negatieve relatie te bestaan: hoe ouder de werknemer, des te lager de mobiliteit. Dit betekent dat de leeftijdsstructuur van het werknemersbestand in de onderscheiden landen de gemiddelde arbeidsmobiliteit kan beïnvloeden. Het verschil in leeftijdsstructuur alleen is onvoldoende om de verschillen in baanmobiliteit te verklaren. Uit figuur 2 blijkt duidelijk dat de baanmobiliteit in Nederland voor elke leeftijdscategorie kleiner is dan die in het Verenigd Koninkrijk en Zweden.⁵

Arbeidsmobiliteit nader bezien

Theorie

Baanmobiliteit kan het gevolg zijn van bijvoorbeeld veranderende sectorstructuren of van een niet optimale aansluiting tussen werknemer en arbeidsplaats (Bull, Jovanovich, 1988). Er is een verscheidenheid aan theoretische modellen waarin het verschijnsel van de vrijwillige baanmobiliteit wordt verklaard. Zonder afbreuk te willen doen aan andere benaderingen gaan we hierbij uit van een zoektheoretische benadering.⁶ Vanuit een zoektheoretisch oogpunt is de kans dat een werknemer van baan verandert afhankelijk van drie kansen: de kans dat de werknemer zoekt, de kans dat hij een baan aangeboden krijgt en de kans dat hij die baan accepteert. Hoewel deze laatste kans niet geheel te verwaarlozen is (en dus bijna gelijk aan 100% zal zijn), laten we deze kans voor wat hij is en beperken ons tot de eerste twee kansen.⁷

Of een werknemer al dan niet zoekt, hangt ook af van kosten, baten en risico's: naarmate de kosten en risico's kleiner zijn en de baten groter zal een groter deel van de werknemers op zoek zijn naar een andere baan. Kosten en baten hangen voor een niet onbelangrijk deel samen met de leeftijd van de betreffende werknemer. Naarmate werknemers ouder zijn hebben ze bijvoorbeeld een kleiner werkzaam leven voor zich, waarin ze nog kunnen profiteren van de voordelen die een baanverandering met zich mee zou brengen. Naarmate werknemers langer in een bepaalde baan werkzaam zijn, bezitten ze meer specifieke vaardigheden, die minder goed benut kunnen worden bij een andere werkgever. Een baanverandering, waarbij die specifieke vaardigheden geen waarde meer zouden hebben is daarom onaantrekkelijk: hoe langer werknemers bij een bepaalde werkgever werkzaam zijn, des te kleiner is de kans dat ze nog vertrekken naar een andere baan. Zo concludeert Hall (1982) op basis van een onderzoek naar onvoltooide baanduren in de USA, dat de meeste baanveranderingen zich voordoen bij werknemers, die nog maar kort hun baan hebben. De reden daarvoor is dat de werknemer, de werkgever of beiden inzien dat de werknemer toch niet zo goed bij de functie past. Na een periode van 'job shopping' vindt de werknemer een baan die wel bij hem past en de kans dat deze werknemer dan alsnog vertrekt is dan sterk gedaald. Het 'job shopping' doet zich vooral voor op

lagere leeftijd, op den duur komen de werknemers in een baan, waar ze vrijwel levenslang blijven. Indien de baten van het veranderen van een baan groot zijn, zullen werknemers eerder geneigd zijn van baan te veranderen, loonverschillen kunnen daarom van belang zijn.⁸ Werknemers die risico-avers zijn zullen bijvoorbeeld niet snel van baan veranderen als de werkloosheid groot is, omdat ze moeilijk in kunnen schatten hoe stabiel hun nieuwe arbeidsplaats is. De kans dat een werkzoekende een baan aangeboden krijgt is afhankelijk van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en de efficiency van die arbeidsmarkt. Indien de werkloosheid groot is of de vraag naar arbeid gering zullen werknemers minder zoeken en indien ze zoeken zullen ze minder banen aangeboden krijgen, omdat ze moeten concurreren met werklozen. De zoektheorie voorspelt daarom een negatieve samenhang tussen baanmobiliteit en werkloosheid en een positieve samenhang tussen baanmobiliteit en de vraag naar arbeid. Indien de arbeidsmarkt minder efficiënt functioneert zullen bij een gegeven aantal werkzoekenden en vacatures minder vacatures worden vervuld.

Voor wat betreft de invloed van de arbeidsmarkt zijn werkloosheid en de vraag naar arbeid de belangrijkste grootheden. Voor de vraag naar arbeid zou als variabele het aantal vacatures kunnen worden gehanteerd, maar de registratie van vacatures verschilt van land tot land (Walsh, 1982 en Van Ours, 1989). We gebruiken daarom de werkgelegenheidsgroei als indicator voor de vraag naar arbeid.

Een belangrijk onderscheid dat we willen maken is het onderscheid tussen cyclische en structurele determinanten van arbeidsmobiliteit. Tot de cyclische determinanten rekenen we arbeidsmarktfactoren als werkloosheid en werkgelegenheidsgroei, tot de structurele determinanten behoren factoren als beloningsverschillen, wetgeving, leeftijdsstructuren, efficiency van de arbeidsmarkt en dergelijke. Een kenmerk van laatstgenoemde factoren is dat ze niet of slechts langzaam in de tijd veranderen. Een dergelijk onderscheid tussen cyclische en structurele factoren is in lijn met het rapport van de OECD (1986), waarin gesteld wordt dat internationale verschillen in arbeidsmobiliteit behalve van de situatie op de arbeidsmarkt afhankelijk zijn van institutionele verschillen, de omvang van economische prikkels zoals inkomensverschillen en

van de mate waarin werknemers op dergelijke prikkels reageren.

Voor de stroom van baan naar werkloosheid geldt dat een zekere samenhang kan bestaan met de omvang van de werkloosheid.⁹ Indien werkgevers de situatie op de arbeidsmarkt in hun overwegingen betrekken, kan een ruime arbeidsmarkt leiden tot meer ontslagen, omdat de werkgever bij een eventuele toekomstige uitbreiding van het personeelsbestand snel zou kunnen putten uit het reservoir aan werklozen. Bij een krappe arbeidsmarkt loopt een werkgever het risico dat na ontslagen het weer moeilijk is nieuw (en schaars) personeel aan te trekken. De werkgelegenheidsgroei zal naar verwachting een negatieve invloed uitoefenen op genoemde stroom: indien de werkgelegenheid groeit is de noodzaak tot ontslag van werknemers minder groot en zal de stroom van baan naar werkloosheid kleiner zijn. Indien we voorbijgaan aan overwegingen van werkgeverszijde, is er geen theorie die het gedwongen ontslag vanuit werknemersoogpunt beschrijft. In de volgende paragraaf, waarin de resultaten van empirisch onderzoek worden besproken komen we nog kort op de gedwongen ontslagen terug. Het vrijwillig ontslag nemen wordt wel verklaard uit de overweging van werknemerszijde dat aan het zoeken naar een andere baan meer tijd kan worden besteed indien men niet werkt. Aangezien de vrijwillige overgang van baan naar werkloosheid een verschijnsel is dat slechts zelden wordt waargenomen, laten we dit voor wat het is. Tot de structurele factoren die de overgang van baan naar werkloosheid beïnvloeden hoort hier bijvoorbeeld het ontslagrecht. De overgang van een baan naar een situatie buiten de arbeidsmarkt kan vrijwillig of gedwongen plaatsvinden. Bij het vrijwillige deel kan men denken aan werknemers die van de VUT gebruikmaken of aan al dan niet gehuwde vrouwen die meer tijd willen besteden aan werkzaamheden in de eigen huishouding. Bij het gedwongen deel kan men denken aan werknemers die verplicht worden gepensioneerd of al dan niet gehuwde vrouwen die geen kans zien hun gezinssituatie te combineren met betaalde arbeid. Een mengvorm tussen vrijwillig en onvrijwillig doet zich voor wanneer ontslagen werknemers zich terugtrekken van de arbeidsmarkt omdat ze hun kansen op het vinden van een andere baan te laag inschatten. De stroom

van baan naar buiten de arbeidsmarkt zal niet of nauwelijks door de werkloosheid worden beïnvloed. Een groeiende werkgelegenheid kan de vrijwillig uittreding doen afnemen. De stroom van baan naar baanloos hangt daarom niet samen met de omvang van de werkloosheid en hangt negatief samen met de werkgelegenheids-groei.

Empirisch onderzoek

In het empirisch onderzoek worden de vermelde theoretische samenhangen veelal bevestigd (zie Van Ophem, 1989, voor een recent overzicht van onderzoek naar baanmobiliteit). In de studie van Parsons (1977) wordt een aantal studies uit de jaren zeventig besproken, waarin cross-sectie dan wel tijdreeksgegevens over arbeidsmobiliteit zijn gebruikt. In de cross-sectionele studies zijn verschillen tussen economische sectoren belangrijk, terwijl tijdreeksanalyses vooral betrekking hebben op dynamische aspecten van mobiliteits-ontwikkelingen. Volgens Parsons concentreert het cross-sectie onderzoek zich op verschillen in vrijwillig ontslag (quit-rates) tussen sectoren. De belangrijkste onderzoeksresultaten zijn een negatieve invloed op de arbeidsmobiliteit van het gemiddelde loon per sector, een positieve invloed van het aandeel van de werknemers met een korte baanduur en een positieve invloed van het aandeel van de vrouwen in de werkgelegenheid per sector. Ook de tijdreeksanalyses die door Parsons worden besproken zijn voornamelijk gebaseerd op informatie over vrijwillig ontslag-percentages. Volgens Parsons worden deze in sterke mate beïnvloed door arbeids-marktomstandigheden, terwijl de invloed van loon-verschillen veel minder duidelijk is. In de analyses worden als indicatoren voor arbeids-marktomstandigheden vooral werkloosheid en vacatures gebruikt. Over het algemeen blijkt de negatieve invloed van de werkloosheid op de mobiliteit kleiner te zijn dan de positieve invloed van de vacatures.

Naar gedwongen ontslagen (layoffs) is volgens Parsons veel minder onderzoek verricht. Er blijkt een positieve relatie te bestaan tussen gedwongen ontslagen en werkloosheid: werkgevers zijn sneller geneigd hun werknemers te ontslaan wanneer banen schaars zijn. In perioden van hoge werkloosheid neemt het aantal vrijwillige ontslagen af, terwijl het aantal gedwongen ontslagen toeneemt.

Corpeleijn (1980) heeft data van 44 sectoren geanalyseerd afkomstig uit de CBS-Arbeidskrachtentelling van 1977. Uit zijn onderzoek blijkt dat vrijwillig ontslag van werknemers per sector kleiner is naarmate de gemiddelde leeftijd van de werknemers hoger is en de gemiddelde omvang van de bedrijven groter. Er blijkt een positieve samenhang te bestaan tussen vrijwillig ontslag en het aandeel van de werknemers met onregelmatige werktijden.

Holmlund (1984) komt op basis van een geaggregeerde tijdreeksanalyse tot de conclusie dat fluctuaties in het vrijwillig ontslag vooral worden beïnvloed door fluctuaties in de werkloosheid, vacatures en de vertraagde 'new hire rate'.

Wickens (1978), McGormick (1988) en Burgess (1989) hebben de stromen vanaf een baan ('separations') in de Britse nijverheid bestudeerd. Wickens vond dat vacatures en vertraagde instroom naar een baan wel van belang zijn en de gemiddelde lonen op sectorniveau niet. McGormick vond een significant effect van werkloosheid en instroom naar een baan, maar geen significante invloed van vacatures, vertraagde instroom naar een baan en het aandeel van de dienstensectoren. Burgess analyseerde zowel tijdreeksgegevens voor 4 sectoren als een cross-sectie voor alle sectoren in de nijverheid. Hij komt tot de conclusie dat de stromen vanaf een baan sterk samenhangen met de situatie op de arbeidsmarkt: een hoge verhouding vacatures/werkloosheid stimuleert het vertrek van werknemers. Uit de cross-sectie analyse komt naar voren dat variabelen als leeftijd en vaardigheden ('skills') belangrijk zijn, terwijl er geen significante invloed uitgaat van de gemiddelde bedrijfsgrootte per sector.

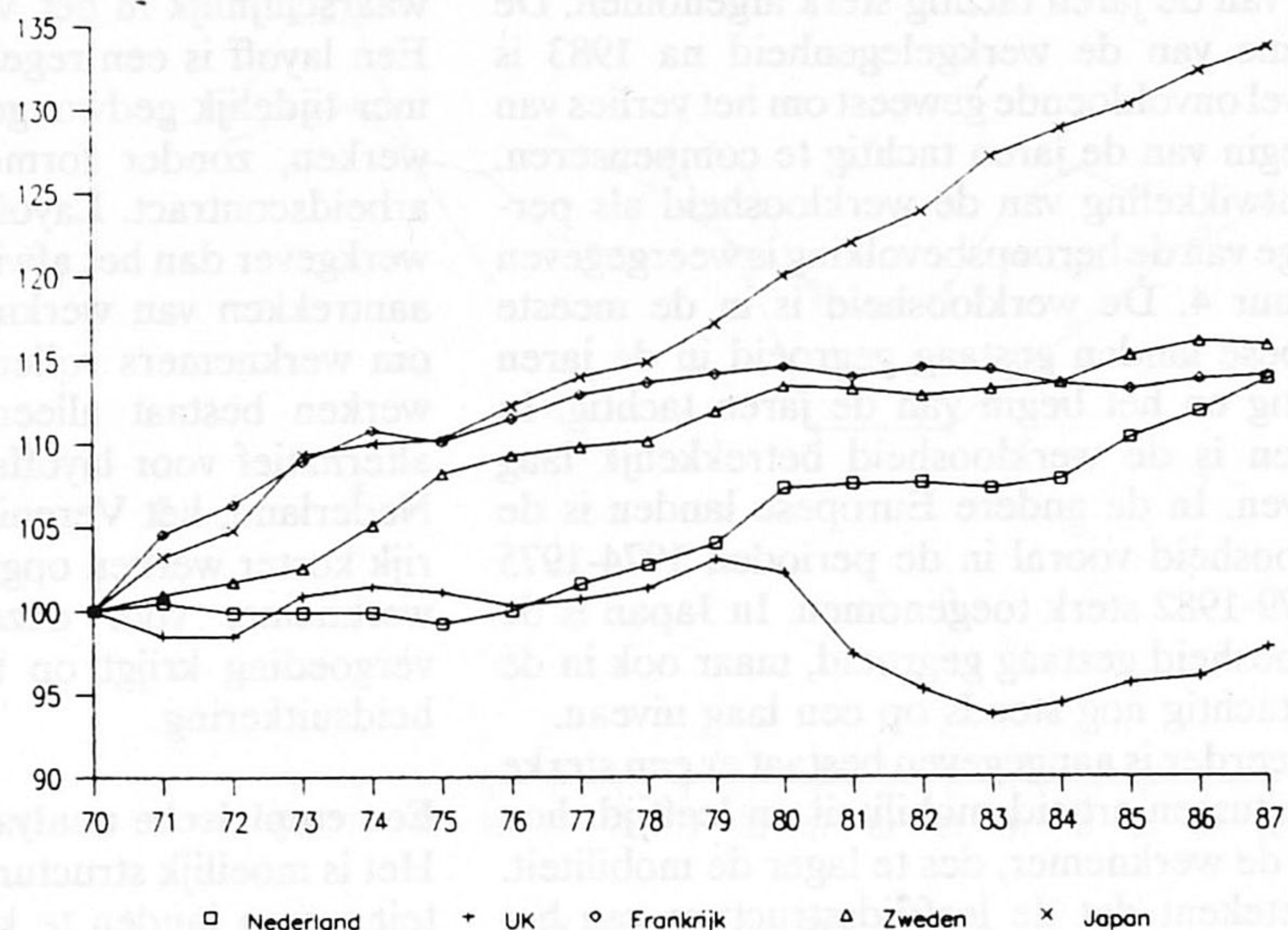
Uit dit summiere overzicht van empirisch onderzoek komt naar voren dat vooral arbeids-marktomstandigheden de arbeidsmobiliteit beïnvloeden. Ook leeftijd blijkt een belangrijke rol te spelen. Over het effect van andere factoren zijn de onderzoeksresultaten soms tegenstrijdig. Zo wordt in sommige gevallen wel en in andere gevallen geen significante invloed gevonden van de gemiddelde bedrijfsgrootte op sectorniveau, van het aandeel van vrouwen in de werkgelegenheid, of van het gemiddelde loonniveau in een sector.

Arbeidsmarkten vergeleken

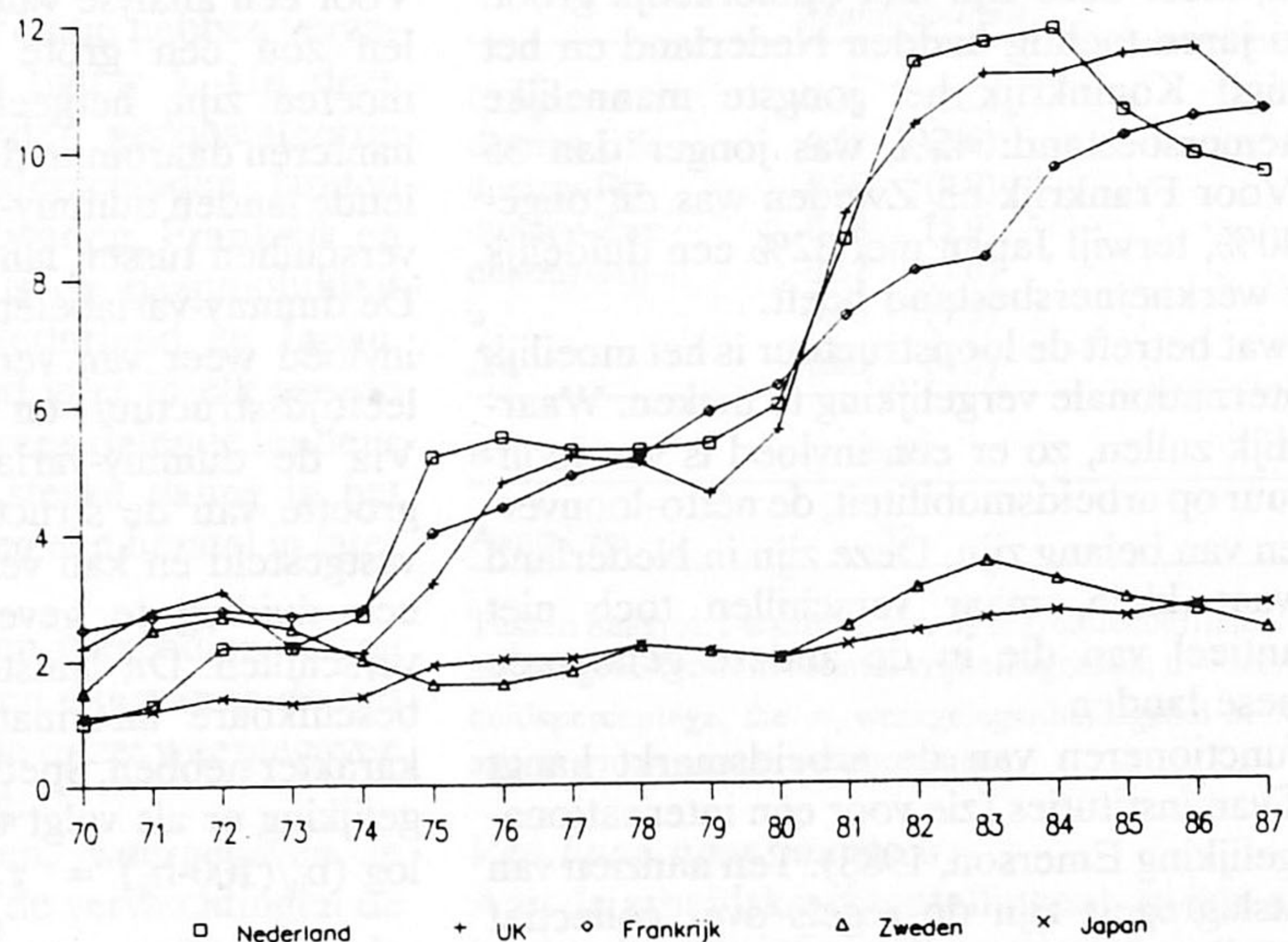
Internationale verschillen in niveau en ontwik-

Figuur 3. Ontwikkelingen in de werkgelegenheid in de verschillende landen

Werkgelegenheid
(indices 1970 = 100)

**Figuur 4. Ontwikkelingen in de werkloosheid in de verschillende landen**

Werkloosheid (%)



keling van de arbeidsmobiliteit hangen voor een deel samen met verschillen in arbeidsmarktsituaties. Dat zich tussen landen grote verschillen voordoen is duidelijk.

De ontwikkeling van de werkgelegenheid van werknemers in de verschillende landen gedurende de jaren zeventig en tachtig is weergegeven in figuur 3. Uit deze figuur blijkt dat de werkge-

legenheid in Japan over de gehele periode gestaag is gegroeid. De groei van de werkgelegenheid in Nederland heeft vooral na 1975 plaatsgevonden. In Frankrijk en Zweden deed de sterkste groei van de werkgelegenheid zich juist in de eerste helft van de jaren zeventig voor.

De werkgelegenheid in het Verenigd Koninkrijk

is afgezien van enkele fluctuaties in de jaren zeventig redelijk stabiel gebleven, maar in het begin van de jaren tachtig sterk afgenomen. De toename van de werkgelegenheid na 1983 is evenwel onvoldoende geweest om het verlies van het begin van de jaren tachtig te compenseren. De ontwikkeling van de werkloosheid als percentage van de beroepsbevolking is weergegeven in figuur 4. De werkloosheid is in de meeste Europese landen gestaag gegroeid in de jaren zeventig en het begin van de jaren tachtig. In Zweden is de werkloosheid betrekkelijk laag gebleven. In de andere Europese landen is de werkloosheid vooral in de perioden 1974-1975 en 1979-1982 sterk toegenomen. In Japan is de werkloosheid gestaag gegroeid, maar ook in de jaren tachtig nog steeds op een laag niveau.

Zoals eerder is aangegeven bestaat er een sterke relatie tussen arbeidsmobiliteit en leeftijd: hoe ouder de werknemer, des te lager de mobiliteit. Dit betekent dat de leeftijdsstructuur van het werknemersbestand in de onderscheiden landen de gemiddelde arbeidsmobiliteit kan beïnvloeden. Er bestaan verschillen tussen Europese landen, maar deze zijn niet opmerkelijk groot. Medio jaren tachtig hadden Nederland en het Verenigd Koninkrijk het jongste mannelijke werknemersbestand: 45% was jonger dan 35 jaar. Voor Frankrijk en Zweden was dit ongeveer 40%, terwijl Japan met 32% een duidelijk ouder werknemersbestand heeft.

Voor wat betreft de loonstructuur is het moeilijk een internationale vergelijking te maken. Waarschijnlijk zullen, zo er een invloed is van loonstructuur op arbeidsmobiliteit, de netto-loonverschillen van belang zijn. Deze zijn in Nederland weliswaar klein, maar verschillen toch niet substantieel van die in de andere genoemde Europese landen.

Het functioneren van de arbeidsmarkt hangt ook af van instituties (zie voor een internationale vergelijking Emerson, 1988). Ten aanzien van de ontslagregels zijn de regels over collectief ontslag, layoffs en arbeidstijdverkorting van belang.

We verwachten dat werkgelegenheidsbescherming via restricties op ontslag arbeidsmobiliteit beperkt, omdat werknemers op die manier minder prikkels hebben om tijdig op zoek te gaan naar een andere baan. In Europa en Japan zijn deze regels via wetgeving tot stand gekomen. Uiteraard bestaan er wel verschillen tussen

de Europese landen met betrekking tot collectieve ontslagen. Het minst gereguleerd zijn deze waarschijnlijk in het Verenigd Koninkrijk.

Een layoff is een regeling waarbij een werknemer tijdelijk gedwongen wordt te stoppen met werken, zonder formele beëindiging van het arbeidscontract. Layoffs zijn flexibeler voor de werkgever dan het afwisselend ontslaan en weer aantrekken van werknemers. De mogelijkheid om werknemers volledig te laten stoppen met werken bestaat alleen in de USA. Als een alternatief voor layoffs kunnen werknemers in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk korter werken opgelegd krijgen, waarbij de werknemer voor deze kortere werktijd een vergoeding krijgt op basis van een werkloosheidsuitkering.

Een empirische analyse

Het is moeilijk structurele verschillen in mobiliteit tussen landen te kwantificeren. Structuren veranderen niet veel in de loop der tijd. Structurele verschillen kunnen daarom alleen via een cross-sectionele analyse worden vastgesteld. Voor een analyse van de aard van die verschillen zou een grote cross-sectie beschikbaar moeten zijn, hetgeen niet het geval is. We hanteren daarom in de analyse voor de verschillende landen dummy-variabelen, die structurele verschillen tussen landen weerspiegelen.

De dummy-variabelen geven de gecombineerde invloed weer van verschillen in loonstructuur, leeftijdsstructuur en arbeidsmarktinstellingen.¹⁰

Via de dummy-variabelen kan de orde van grootte van de structurele verschillen worden vastgesteld en kan vervolgens getracht worden een duiding te geven van de aard van die verschillen. Dit laatste kan in het licht van de beschikbare informatie slechts een indicatief karakter hebben. Specifiek ziet de schattingsvergelijking er als volgt uit:

$$\log(b_{it}/(100-b_{it})) = \tau_1 \cdot u_{it} + \tau_2 \cdot \Delta e_{it} + \beta' Z_i$$

(-) (+)

waarbij: b = arbeidsmobiliteit: baan-baan, baan-werkloosheid of baan-buiten de arbeidsmarkt

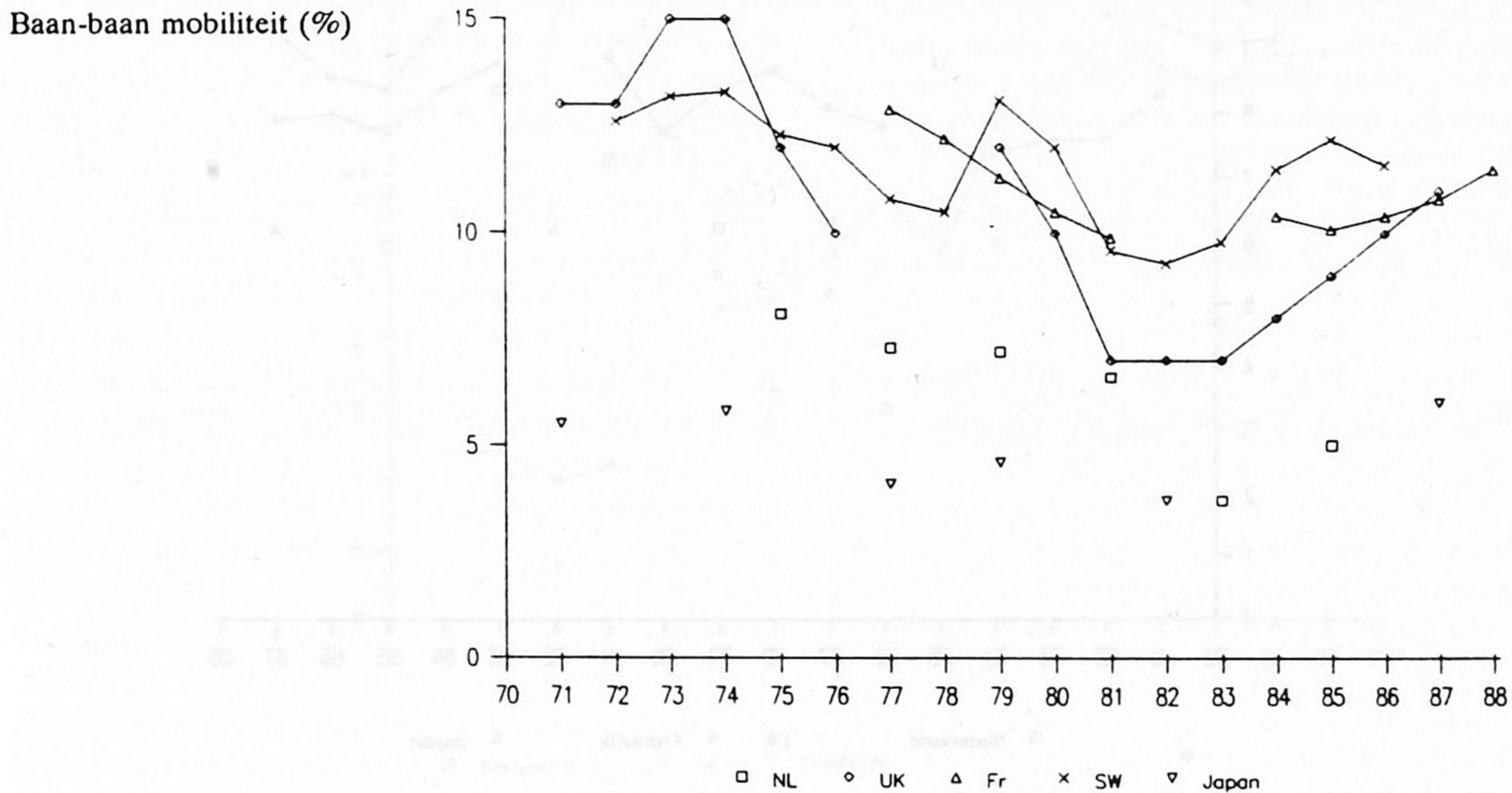
u = werkloosheidspercentage

Δe = werkgelegenheidsgroei in %/jaar

t = jaar

i = land

Z = dummy-variabele

Figuur 5. Baanmobiliteit in Nederland, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Japan en Zweden (% van het aantal werknemers)

Van baan naar baan

De ontwikkelingen in de baanmobiliteit voor de 5 landen waarover we informatie hebben verzameld zijn weergegeven in figuur 5. Uit deze figuur komen de al eerder geconstateerde verschillen tussen de onderscheiden landen wederom naar voren. In Zweden, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk is de baanmobiliteit duidelijk groter dan in Nederland en Japan. Qua ontwikkeling in de tijd is er in elk van de landen duidelijk sprake van een dalende tendens in de jaren zeventig, een sterke daling in het begin van de jaren tachtig en een herstel in later jaren.

De in figuur 5 weergegeven verschillen tussen landen en de ontwikkelingen daarvan in de tijd zijn geanalyseerd volgens de opzet weergegeven in de schattingsvergelijking.

Uit de schattingsresultaten, weergegeven in tabel 2, blijkt dat conform de verwachtingen de werkloosheid een significant negatieve en de werkgelegenheidsgroei een significant positieve invloed heeft op de baanmobiliteit. Naast deze cyclische invloeden is er ook duidelijk sprake van structurele verschillen. In het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Frankrijk is de baanmobiliteit structureel groter dan in Nederland, terwijl deze in Japan structureel kleiner is.

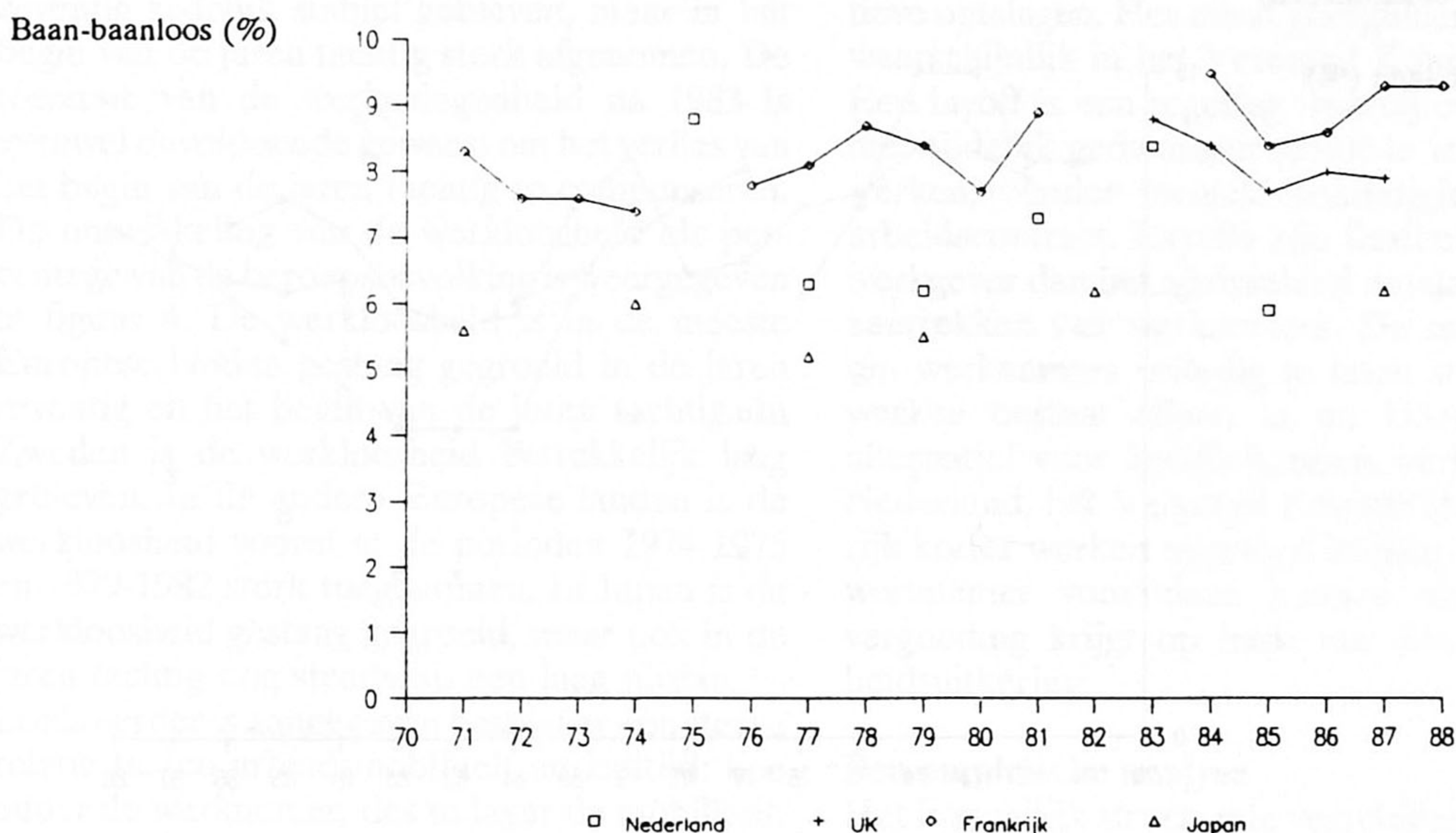
Tabel 2. Schattingsresultaten

Baanmobiliteit		
Constante	-2.34	(28.1)
dummy-UK	0.57	(8.6)
dummy-Fra	0.69	(9.9)
dummy-Zwe	0.38	(5.0)
dummy-Jap	-0.62	(7.0)
u	-0.06	(7.3)
Δe	0.06	(4.0)
<hr/>		
R ²	0.88	
<hr/>		
Aantal wn	52	

Tussen haakjes: t-waarden van de regressiecoëfficiënten, R² gecorrigeerd voor het aantal vrijheidsgraden; u = werkloosheidspercentage, Δe = werkgelegenheidsgroei in %/jaar; aantal wn = aantal waarnemingen.

Van baan naar baanloos

Aan de arbeidskrachtentellingen van een aantal landen is ook informatie ontleend omtrent de stroom werknemers van baan naar baanloos (werkloos of buiten de arbeidsmarkt). In figuur 6 is weergegeven hoe de ontwikkeling van de stroom van baan naar baanloosheid in de loop der tijd is geweest. Uit deze figuur blijkt, dat zich in de loop der tijd wel enige fluctuaties hebben voorgedaan, maar dat over het algemeen de ontwikkeling weinig spectaculair is geweest.

Figuur 6. Van baan naar baanloos (% van het aantal werknemers)**Tabel 3. Schattingsresultaten**

	<i>Baan naar werkloos</i>		<i>Baan naar buiten</i>		<i>Baan naar baanloos</i>		<i>Baan naar baanloos</i>	
Constante	-4.56	(31.7)	-2.61	(34.7)	-2.58	(34.3)	-2.59	(36.4)
dummy-UK	0.17	(1.5)	0.03	(0.5)	0.12	(2.2)	0.12	(2.2)
dummy-Fra	0.27	(3.3)	0.11	(2.5)	0.20	(4.6)	0.20	(4.7)
dummy-Jap	-	-	-	-	-	-	-0.14	(2.3)
u	0.11	(8.0)	-0.05	(6.5)	0.01	(0.7)	0.01	(0.9)
Δe	-0.13	(4.2)	-0.02	(1.5)	-0.05	(3.0)	-0.05	(3.2)
R^2	0.89		0.79		0.56		0.79	
Aantal wn	26		26		26		32	

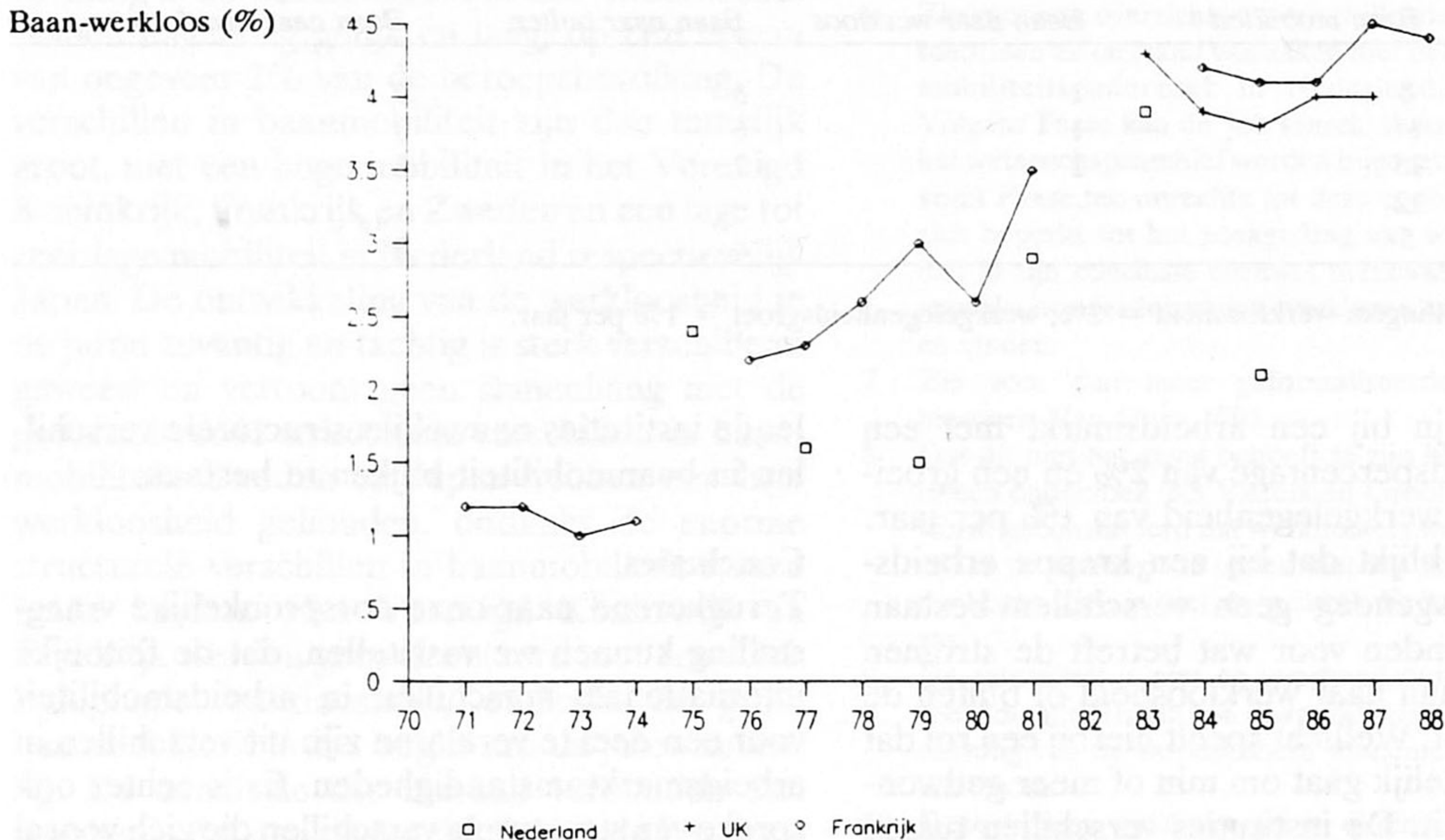
Tussen haakjes: t-waarden van de regressiecoëfficiënten, R^2 gecorrigeerd voor het aantal vrijheidsgraden; u = werkloosheidspercentage, Δe = werkgelegenheidsgroei in %/jaar; aantal wn = aantal waarnemingen.

In Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk ligt de stroom van baan naar baanloos op ongeveer 8-9% van het aantal werknemers, in Nederland en Japan is deze stroom duidelijk kleiner. Een uitzondering wat Nederland betreft is het jaar 1975, toen genoemde stroom groter was dan in Frankrijk.

In de loop der tijd heeft zich wel een duidelijke verandering voorgedaan in de bestemming van de werknemers die hun baan verlaten. De stroom vanaf een baan met als bestemming werkloosheid is sterk toegenomen, zoals blijkt uit figuur 7. In het midden van de jaren zeventig bedroeg genoemde stroom in Nederland en

Frankrijk 2-3% van de werkgelegenheid, medio jaren tachtig bedroeg dit 4.5%. Ruwweg de helft van de stroom van baan naar baanloos heeft dus als bestemming werkloosheid, en de andere helft als bestemming een positie buiten de arbeidsmarkt. Voor 1985 geldt als opvallende uitzondering Nederland, waar slechts 35% als bestemming werkloosheid heeft.

De schattingsresultaten zijn weergegeven in tabel 3. De stroom van baan naar werkloosheid blijkt volgens verwachting positief te worden beïnvloed door de werkloosheid en negatief door de werkgelegenheidsgroei. In het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk blijkt deze stroom

Figuur 7. Van baan naar werkloosheid (% van het aantal werknemers)

structureel groter te zijn dan in Nederland. De stroom vanaf een baan naar buiten de arbeidsmarkt blijkt eveneens volgens verwachting negatief te worden beïnvloed door de werkgelegenheidsgroei. Een mogelijke verklaring voor de negatieve invloed van de werkloosheid is het zogenaamde 'additional worker' effect: in perioden van hoge werkloosheid trekken sommige werknemers zich niet terug van de arbeidsmarkt, ter compensatie voor een inkomensverlies van werkloos geworden gezinsleden. Tussen Nederland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk bestaan nagenoeg geen structurele verschillen in de omvang van genoemde stroom. De totale stroom vanaf een baan naar baanloosheid blijkt niet beïnvloed te worden door de werkloosheid en negatief door de werkgelegenheidsgroei. Een vergelijking van de derde met de vierde kolom van tabel 3 laat zien, dat het al dan niet meeschatten van de gegevens voor Japan voor de schattingsresultaten nauwelijks iets uit maakt. Genoemde stroom blijkt in Japan structureel lager te liggen dan in Nederland.

Een interpretatie van de schattingsresultaten

Uit tabel 2 is nog eens duidelijk gebleken, dat de werkloosheid negatief samenhangt met de verandering van baan: Er wordt minder van

baan veranderd indien de werkloosheid groter is. Werknemers willen blijkbaar het risico vermijden dat ze een eventuele nieuwe baan door onvoorziene omstandigheden kwijtraken. Van de werkgelegenheidsgroei gaat een positief effect uit op de baanmobiliteit. Betere werkgelegenheidsperspectieven werken blijkbaar stimulerend op het zoeken naar en vinden van een andere baan. Het effect van de werkgelegenheidsgroei op de verandering van baan naar baanloosheid is negatief. Een sterkere groei van de werkgelegenheid noodzaakt waarschijnlijk tot minder ontslag van werknemers, terwijl ook minder mensen zich terug hoeven te trekken van de arbeidsmarkt.

De internationale verschillen in arbeidsmobiliteit zijn voor een deel terug te voeren op verschillen in arbeidsmarktomstandigheden. Ook na correctie voor deze verschillen blijven er nog verschillen in mobiliteitsstromen bestaan. Om de omvang van deze structurele verschillen te illustreren is in tabel 4 weergegeven welke de omvang van de verschillende vormen van arbeidsmobiliteit zou zijn, indien de arbeidsmarktomstandigheden in de onderscheiden landen niet van elkaar zouden verschillen. Met behulp van de schattingsresultaten uit tabel 2 en 3 is berekend welke de omvang van de arbeidsmobi-

Tabel 4. Berekende omvang baanmobiliteit bij een krappe arbeidsmarkt^a

	<i>Baan mobiliteit</i>	<i>Baan naar werkloos</i>	<i>Baan naar buiten</i>	<i>Baan naar baanloos</i>
Nederland	8	1	6	7
UK	14	1	6	7
Frankrijk	15	1	7	8
Zweden	12	-	-	-
Japan	5	-	-	6

a) Veronderstellingen: werkloosheid = 2%; werkgelegenheidsgroei = 1% per jaar.

liteit zou zijn bij een arbeidsmarkt met een werkloosheidspercentage van 2% en een groei-voet van de werkgelegenheid van 1% per jaar. Uit tabel 4 blijkt dat bij een krappe arbeidsmarkt er nagenoeg geen verschillen bestaan tussen de landen voor wat betreft de stromen vanaf een baan naar werkloosheid of buiten de arbeidsmarkt. Wellicht speelt hierbij een rol dat het voornamelijk gaat om min of meer gedwongen mobiliteit. De instituties verschillen tussen de landen te weinig om hier grote structurele verschillen te doen ontstaan.

De grootste structurele verschillen tussen de landen doen zich voor ten aanzien van de baanmobiliteit. Het is duidelijk uit tabel 4, dat deze het kleinst is in Japan. De baanmobiliteit in Nederland is – structureel gezien – groter dan in Japan en in het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Frankrijk weer groter dan in Nederland. Tussen deze landen onderling bestaan op zich weinig structurele verschillen in baanmobiliteit. Het is moeilijk aan te geven waarom er structurele verschillen bestaan tussen Japan, Nederland en de overige landen. Verschillen in leeftijdsstructuur kunnen gedeeltelijk verklaren waarom de baanmobiliteit in Japan laag is, maar niet waarom die in Nederland laag is, want de Nederlandse werknemers zijn verhoudingsgewijs jong. De Japanse baanmobiliteit is waarschijnlijk zo laag vanwege de traditie van levenslange werkgelegenheid in grote ondernemingen (Brunello, 1988 en Hashimoto en Raisian, 1985). Dat maakt de positie van Nederland evenwel nog steeds niet duidelijk. De loonstructuur, belastingdruk en instituties kunnen niet verklaren waarom de baanmobiliteit in Nederland kleiner is dan in bijvoorbeeld Zweden. Een eenvoudige verklaring voor de geconstateerde verschillen is niet gemakkelijk te geven, omdat er – met uitzondering van Nederland – tussen de Europese landen onderling ondanks verschil-

lende instituties nauwelijks structurele verschillen in baanmobiliteit blijken te bestaan.

Conclusies

Terugkerend naar onze oorspronkelijke vraagstelling kunnen we vaststellen, dat de feitelijke internationale verschillen in arbeidsmobiliteit voor een deel te verklaren zijn uit verschillen in arbeidsmarktomstandigheden. Er is echter ook sprake van structurele verschillen die zich vooral manifesteren bij de baanmobiliteit. Het is moeilijk aan te geven wat de belangrijkste reden is waarom de baanmobiliteit in Nederland zo laag is in vergelijking met andere landen, met uitzondering van Japan. Wellicht is de geringe baanmobiliteit in Nederland niets anders dan een karakteristiek van de Nederlandse arbeidsmarkt, waarop aan een lange termijn-relatie tussen werkgever en werknemers een grote waarde wordt toegekend en aan een veelvuldig veranderen van baan niet. Wellicht speelt ook het sterke beroepsgerichte karakter van een belangrijk deel van het Nederlandse onderwijsstelsel, waardoor het niet gemakkelijk is een eenmaal gekozen beroep te verruilen voor een ander, een rol. In termen van het eerder gemaakte onderscheid tussen de omvang van het bestand aan werkende baanzoekers en de kans dat een baanzoeker een baan vindt, betekent dit dat het aandeel van de baanzoekers in het werknemersbestand in Nederland structureel lager zou zijn dan in andere landen. Hiermee wordt niet uitgesloten dat ook de kans dat een baanzoeker een baan vindt structureel kleiner is in Nederland, hetgeen zou suggereren dat ook een minder efficiënt functionerende arbeidsmarkt aan de structureel lage baanmobiliteit ten grondslag ligt.

Wanneer we kijken naar de betekenis van de baanmobiliteit als indicator voor de flexibiliteit van de arbeidsmarkt dan komen we tot de

volgende conclusies. In het begin van de jaren zeventig is de werkloosheid in alle onderzochte landen nagenoeg gelijk en laag, op een niveau van ongeveer 2% van de beroepsbevolking. De verschillen in baanmobiliteit zijn dan tamelijk groot, met een hoge mobiliteit in het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Zweden en een lage tot zeer lage mobiliteit in Nederland respectievelijk Japan. De ontwikkeling van de werkloosheid in de jaren zeventig en tachtig is sterk verschillend geweest en vertoont geen samenhang met de geconstateerde structurele verschillen in baanmobiliteit. Zweden en Japan hebben een lage werkloosheid gehouden, ondanks de enorme structurele verschillen in baanmobiliteit tussen beide landen. Het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk werden geconfronteerd met een sterk oplopende werkloosheid, ondanks de grote baanmobiliteit in het begin van de jaren zeventig. De conclusie die hieraan verbonden kan worden is dat aan de betekenis van de baanmobiliteit voor het functioneren van de arbeidsmarkt en meer in het bijzonder voor de werkloosheidsontwikkeling slechts een beperkte betekenis moet worden toegekend.

Noten

- 1 Dit artikel is voor een belangrijk deel gebaseerd op een in opdracht van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek verrichte studie; zie: J.C. van Ours (1990).
- 2 Een derde manier is indirect. Via de vraag hoe lang werknemers al bij hun huidige werknemer werkzaam zijn, wordt ook een indruk verkregen van de omvang van de arbeidsmobiliteit naar een baan. De relatie tussen de aldus verkegen informatie over onvoltooide baanduren en de arbeidsmobiliteit op een bepaald moment is echter zeer indirect.
- 3 Of in huishoud-enquêtes, maar we zullen dit onderscheid achterwege laten, omdat er geen essentieel verschil is tussen beiden wat betreft de meting van arbeidsmobiliteit.
- 4 Onder auspiciën van de EEG zijn weliswaar arbeidskrachtentellingen gehouden waarin retrospectieve vragen zijn gesteld met betrekking tot de ingenomen arbeidsmarktposities. Van de aldus verzamelde mobiliteitsinformatie is echter slechts een klein deel gepubliceerd of op verzoek beschikbaar. Alleen gegevens vanaf 1983 kunnen op verzoek worden geleverd, waarbij dan nog informatie over baan-baan mobiliteit ontbreekt. Verder waren we niet in staat enige informatie te vinden over de surveys van 1977 en 1979. Van de surveys van jaren daaraan voorafgaand zijn alleen gegevens gepubliceerd over stromen vanuit werkloosheid of non-participatie naar een baan toe maar niet over de stromen in de andere richting.
- 5 Het belang van veranderende leeftijdsstructuren, de

'vergrijzing', voor de ontwikkeling van de baanmobiliteit in Nederland is ook niet zo groot; zie OSA (1988).

- 6 Zie voor een overzicht van verschillende arbeidsmarkttheorieën en de stand van zaken met betrekking tot het mobiliteitsonderzoek in Nederland: Faase, 1989. Volgens Faase kan de 'job search' theorie voorlopig in het wetenschapsarchief worden bijgezet. Waarschijnlijk komt Faase ten onrechte tot deze conclusie, omdat hij zich beperkt tot het zoekgedrag van werklozen. Zelfs dan is zijn conclusie evenwel merkwaardig, omdat er jaarlijks honderduizenden werklozen een baan zoeken en vinden.
- 7 Zie voor een meer geformaliseerde beschouwing hierover: Van Ours, 1991.
- 8 Dat dit niet het geval behoeft te zijn komt naar voren in een onderzoek van Vissers en Groot (1988), waarin wordt geconstateerd dat werknemers weliswaar mobiel zijn in de richting van banen met een hoger loon, maar dit hoger loon is niet de prikkel die hen in beweging zet.
- 9 De causaliteit is niet op voorhand duidelijk: met een toenemende stroom van baan naar werkloosheid zal de omvang van de werkloosheid toenemen in plaats van andersom.
- 10 Deze dummy-variabelen geven uiteindelijk ook definitie-verschillen weer alsmede verschillen in de wijze waarop data zijn verzameld.

Literatuur

- Brunello, G. (1988), 'Organizational Adjustment and Institutional Factors in Japanese Labour Market Adjustment: An Empirical Investigation'. In: *European Economic Review*, 32, blz. 841-860.
- Bull, C. en Jovanovich, B. (1988), 'Mismatch versus Derived-Demand Shifts as Causes of Labour Mobility'. In: *Review of Economic Studies*, blz. 169-175.
- Burgess, S.M. (1989), 'Employment and Turnover in UK Manufacturing Industries, 1963-1982'. In: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, nr. 2, blz. 163-192.
- Corpeleijn, A.W.F. (1980), 'Arbeidsmobiliteit en werkgelegenheidsstructuur'. In: *Economisch-Statistische Berichten*, 23-1-1980, blz. 88-92.
- Emerson, M. (1988), 'Regulation and Deregulation of the Labour Market'. In: *European Economic Review*, 32, blz. 775-817.
- Faase, L. (1989), 'Mobiliteitsonderzoek in Nederland'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 5, nr 1, blz. 56-61.
- Hall, R.E. (1982), 'The Importance of Life Time Jobs in the US Economy'. In: *The American Economic Review*, vol 72, no 4, blz. 716-724.
- Hartog, J. Mekkelholt, E. en Ophem, H. van (1988), 'Arbeidsmobiliteit in Nederland 1957-1985'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 4, nr 3, blz. 65-74.
- Hashimoto, M. en Raisian, J. (1985), 'Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States'. In: *The American Economic Review*, vol 75, no 4, blz. 721-735.
- Holmlund, B. (1984), *Labor Mobility*, Stockholm, Industrial Institute for Economic and Social Research.
- Main, B.G.M. (1982), 'The Length of a Job in Great

- Britain'. In: *Economica*, 49, blz. 325-333.
- McGormick, B. (1988), 'Quits Rates over Time in a Job-rationed Labour Market: the British Manufacturing Sector, 1971-1983'. In: *Economica*, 55, blz. 81-94.
 - OECD (1986), *Flexibility in the Labour Market, the Current Debate*, Paris.
 - Ophem, H. van (1989), *Theoretical and Empirical Studies on Job Mobility*, Dissertatie, UvA.
 - Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (1988), *Arbeidsmarktperspectieven; OSA-Rapport 1988*, 's-Gravenhage, SDU-uitgeverij.
 - Ours, J.C. van (1989) 'Op zoek naar nieuwe werknemers'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jaargang 5, nr 3, blz 50-65.
 - Ours, J.C. van (1990), *Arbeidsmobiliteit in internationaal perspectief*, OSA-voorstudie nr. V 37, 's-Gravenhage.
 - Ours, J.C. van (1991), 'An International Comparative Study on Job Mobility'. In: *Labour*, te verschijnen.
 - Parsons, D.O. (1977), 'Models of Labor Market Turnover: a Theoretical and Empirical Survey'. In: *Studies in Labor Economics*, blz. 185-223.
 - Shimada, H. (1980), *The Japanese Employment System*, Tokyo, Japan Institute of Labour.
 - Walsh, K. (1982), *Vacancies Notified; Methods and Measurement in the European Community*, Luxembourg, Eurostat.
 - Wickens, M.R. (1978), 'An Econometric Model of Labour Turnover in the UK Manufacturing Industries'. In: *Review of Economic Studies*, 45, blz. 469-477.

Bijlage 1 Data gehanteerd in de analyse

Algemene data

u = werkloosheid als percentage van de beroepsbevolking

e = werkgelegenheid van werknemers

Δe = groei van de werkgelegenheid in % per jaar

Bron u en e: OECD Labour Force Statistics

Baanmobiliteit en de mobiliteit van baan naar baanloos zijn gewoonlijk berekend met behulp van gegevens over aantallen personen die van arbeidsmarktpositie veranderden, als percentage van de werkgelegenheid van werknemers (e). Hierbij kan enige vertekening optreden omdat tot de personen die van arbeidsmarktpositie veranderen soms ook zelfstandigen behoren. De orde van grootte van de vertekening die dit te weeg brengt is betrekkelijk klein.

Nederland

Voor Nederland zijn alleen mobiliteitsgegevens gebruikt over aantallen personen uit de Arbeidskrachtentellingen van het CBS. Deze informatie is gebaseerd op vragen over de arbeidsmarkt-positie één jaar voor de betreffende enquêtes. De enquêtes zijn gehouden in de maanden maart-mei van de jaren 1975, 1977, 1979, 1981, 1983 en 1985.

Verenigd Koninkrijk

De bron van informatie over de baanmobiliteit in procenten van het aantal werknemers is het General Household Survey, waarin onder andere de vraag wordt gesteld: 'How many new employers have you started work for in the last 12 months'.

In de analyse zijn meervoudige veranderingen binnen een jaar buiten beschouwing gelaten. Er zijn gegevens gepubliceerd over de periode 1971-1976 en 1979-1987. Gegevens over de stroom van baan naar baanloos worden verzameld via de Arbeidskrachtentelling die in het kader van de EEG wordt verricht, de informatie is dus gebaseerd op vragen over de arbeidsmarktpositie één jaar voor de betreffende enquêtes. Er is slechts informatie beschikbaar over de periode 1983-1987.

Frankrijk

De bron van informatie over de baanmobiliteit in aantallen personen is de arbeidskrachtentelling ('Enquête sur l'Emploi') die elk jaar in maart wordt gehouden. Baanmobiliteit-gegevens zijn gepubliceerd over de perioden 1977-1981 en 1984-1988. Er bestaat een verschil tussen de data uit beide perioden. In de periode 1984-1988 is het mogelijk een verschil te maken tussen werknemers die van sector veranderen zonder dat ze van bedrijf veranderen ('personnes classés dans un autre secteur mais dans le même établissement'), voor de periode 1977-1981 is dat niet mogelijk. Om de data voor beide perioden vergelijkbaar te maken zijn de gegevens over de periode 1977-1981 vermenigvuldigd met een factor 0.81. Gegevens over de verandering van baan naar baanloos zijn beschikbaar over de perioden 1971-1974, 1976-1981 en 1984-1988.

Zweden

De bron van informatie over de baanmobiliteit in aantallen personen is de arbeidskrachtentelling, waarin elke februari-maand een aantal vragen worden toegevoegd. De relevante vragen zijn in dit verband: Wie was Uw belangrijkste werkgever gedurende het jaar? Hebt U bij deze werkgever alle werkweken gedurende het jaar gewerkt? Met behulp van deze informatie kan nagegaan worden welke personen minstens één keer per jaar van baan zijn veranderd. De beschikbare gegevens hebben betrekking op de periode 1972-1986.

Japan

De bron van informatie over baanmobiliteit in aantallen personen is het 'Employment Status Survey'. De data hebben betrekking op personen die op het tijdstip van de enquête een andere baan hadden dan een jaar ervoor, of het jaar daarvoor niet werkten. De surveys zijn gehouden in de juli-maanden van 1971, 1974 en 1977 en in de oktober-maanden van 1979, 1982 en 1987.